



**КонсультантПлюс**

Определение Второго кассационного суда  
общей юрисдикции от 13.08.2020 по делу N  
88-17442/2020

Категория спора: Защита прав и интересов  
работника.

Требования работника: 1) О взыскании оплаты  
за вынужденный прогул; 2) О взыскании  
компенсации морального вреда; 3) О  
восстановлении на работе; 4) О признании  
незаконным увольнения за прогул.

Обстоятельства: Истец утверждал об  
отсутствии в его действиях прогула.

Решение: 1) - 4) Дело направлено на новое  
апелляционное рассмотрение.

Документ предоставлен **КонсультантПлюс**

[www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

Дата сохранения: 29.11.2023

## ВТОРОЙ КАССАЦИОННЫЙ СУД ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ

### ОПРЕДЕЛЕНИЕ от 13 августа 2020 года

Уникальный идентификатор дела 44RS0\*\*\*-94

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в составе председательствующего ФИО10,

судей ФИО2 и ФИО3,

рассмотрела в открытом судебном заседании гражданское дело по иску ФИО1 к ООО "Белуга Маркет" о признании незаконным и отмене приказа об увольнении, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда (номер дела, присвоенный судом первой инстанции 2-2640/2019)

по кассационной жалобе ФИО1 на решение Свердловского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от ДД.ММ.ГГГГ,

которыми в удовлетворении иска отказано.

Заслушав доклад судьи Второго кассационного суда общей юрисдикции ФИО10, объяснения истца ФИО1, его представителя адвоката ФИО4, поддержавших доводы кассационной жалобы, объяснения представителя ответчика ООО "Белуга Маркет" ФИО5 (по доверенности), возразившего против доводов кассационной жалобы, заключение прокурора Генеральной прокуратуры Российской Федерации Остарковой Т.А., полагавшей обжалуемое судебное постановление суда апелляционной инстанции подлежащим отмене с направлением дела на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции,

судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

установила:

ФИО1 обратился в суд с иском к ООО "Белуга Маркет" о признании незаконным и отмене приказа об увольнении от ДД.ММ.ГГГГ N -у по пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула в размере 358 675,12 руб., компенсации морального вреда в размере 15 000 руб.

Решением Свердловского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ, оставленным без изменения апелляционным определением судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от ДД.ММ.ГГГГ, в удовлетворении исковых требований ФИО1 отказано.

В кассационной жалобе ФИО1, поданной во Второй кассационный суд общей юрисдикции, ставится вопрос об отмене решения Свердловского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ и апелляционного определения судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от ДД.ММ.ГГГГ, как незаконных.

Заявитель указывает на допущенное судом нарушение норм материального и процессуального права, не установление имеющих значение для дела обстоятельств, несоответствие выводов суда фактическим обстоятельствам дела. Утверждает об отсутствии в его действиях прогула; трудовая функция и порядок ее выполнения определены в трудовом договоре и могли быть изменены только соглашением сторон, а не в одностороннем порядке работодателем, в том числе путем изменения должностной инструкции и режима работы работника. Противоречиям между положениями п. 2.4. трудового договора, предусматривающим разъездной характер работы, и новой должностной инструкцией с приказом N -од суд оценки не дал. Обязанность находиться в офисе работодателя создает истцу препятствия в осуществлении трудовой функции, что не учтено судом. Суд необоснованно не применил положения ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации об обязанности работодателя знакомить

работника с должностной инструкцией до заключения трудового договора, положения ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации об изменении работодателем существенных условий труда. Также указывает, что объяснение у него (истца) в порядке ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации запрошено не было, порядок увольнения нарушен. Представленные истцом скриншоты электронной переписки, в т.ч. о направлении отчетов о выполненной работе работодателю, суд необоснованно отклонил в качестве доказательств.

От ООО "Белуга Маркет" поступили возражения на кассационную жалобу.

Проверив материалы дела, обсудив доводы кассационной жалобы, возражений на жалобу, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции приходит к следующему.

Согласно ст. 379 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации основаниями для отмены или изменения судебных постановлений кассационным судом общей юрисдикции являются несоответствие выводов суда, содержащихся в обжалуемом судебном постановлении, фактическим обстоятельствам дела, установленным судами первой и апелляционной инстанций, нарушение либо неправильное применение норм материального права или норм процессуального права.

Такие нарушения допущены при рассмотрении настоящего дела, и выразились они в следующем.

Как установлено судом и следует из обжалуемых судебных постановлений, ДД.ММ.ГГГГ между ООО "Белуга Маркет" и ФИО1 заключен трудовой договор N, в соответствии с которым последнему поручено выполнение трудовой функции в должности территориального менеджера <адрес> региональных продаж - Отдел продаж по северо-центральному региону в соответствии с должностной инструкцией.

Согласно п. 2.5 трудового договора работа по настоящему договору является основным местом работы работника; согласно п. 6.1 трудового договора работнику устанавливается 40-часовая рабочая неделя, 8.00-часовой рабочий день; выходные дни - суббота, воскресенье; начало работы - 9.30 часов, окончание работы - 18.30 часов; перерыв для отдыха и питания 1 час в период времени с 12.00 до 15.00 часов.

Приказом N -од от ДД.ММ.ГГГГ ФИО1 на основании решения Свердловского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ восстановлен в должности территориального менеджера <адрес> региональных продаж Отдел продаж по северо-центральному региону ООО "Белуга Маркет" (дело N).

Приказом N -од от ДД.ММ.ГГГГ для территориального менеджера <адрес> ФИО1 установлено обязательное нахождение в офисе для исполнения должностных обязанностей в <адрес> по адресу: <адрес>, 2 этаж, кабинет "Белуга" - каждую рабочую пятницу с 9-30 час. до 18-30 час. (не включая перерыв на обед).

ДД.ММ.ГГГГ директором ООО "Белуга Маркет" утверждена должностная инструкция территориального менеджера <адрес> региональных продаж Отдел продаж по северо-центральному региону. Согласно п. 1.6 инструкции территорией ответственной территориального менеджера (т.е. территорией, в пределах которой он обязан исполнять должностные обязанности) является <адрес> и <адрес>. Согласно п. 2.28 инструкции территориальный менеджер обязан ежедневно прибывать в офис по адресу: <адрес>, 2 этаж, кабинет "Белуга". Согласно п. 2.29 инструкции территориальный менеджер обязан находиться для выполнения своих должностных обязанностей в офисе по адресу: <адрес>, 2 этаж, кабинет "Белуга" - каждую рабочую пятницу с 9-30 до 18-30 (не включая перерыв на обед).

Судом также установлено, что ДД.ММ.ГГГГ в 15 часов 30 минут по адресу: <адрес>, второй этаж, коридор в присутствии свидетелей территориального менеджера <адрес> ФИО6 и супервайзера ООО "Винотека 44" ФИО7 был составлен акт об отказе сотрудника (ФИО1) от ознакомления под роспись с документами: должностная инструкция от ДД.ММ.ГГГГ, приказ об обязательном появлении в офисе для выполнения должностных обязанностей N -од от ДД.ММ.ГГГГ, план работы на период с 10.12. по ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ в 15 часов 37 минут по адресу: <адрес>, этаж, каб. 2 в присутствии свидетелей ФИО6 и ФИО7 был составлен акт об отказе сотрудника от ознакомления под роспись с документами: должностная инструкция от ДД.ММ.ГГГГ.

Приказом N -у от ДД.ММ.ГГГГ прекращено действие трудового договора N от ДД.ММ.ГГГГ, и ФИО1 уволен ДД.ММ.ГГГГ с должности территориального менеджера Департамента региональных продаж - отдел продаж по северо-центральному региону за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей - прогул (по **подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81** Трудового кодекса Российской Федерации).

Основанием для увольнения послужили: должностная инструкция от ДД.ММ.ГГГГ, приказ N -од от ДД.ММ.ГГГГ, акт от ДД.ММ.ГГГГ об отсутствии на работе ФИО1 ДД.ММ.ГГГГ, акт от ДД.ММ.ГГГГ об отсутствии на работе ФИО1 ДД.ММ.ГГГГ, акт от ДД.ММ.ГГГГ об отсутствии на работе ФИО1 ДД.ММ.ГГГГ, уведомление о даче объяснения по факту отсутствия на работе ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, акт от ДД.ММ.ГГГГ об отказе от получения уведомления о предоставлении объяснений по факту отсутствия на работе ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ; план работ на период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ; акт об отсутствии объяснений ФИО1 по адресу <адрес>, Московская, <адрес>, 2 этаж, кабинет "Белуга" по факту отсутствия ФИО1 на работе ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ; акт об отсутствии объяснений ФИО1 по адресу <адрес>, Якиманская набережная, <адрес>, стр. 1а, также на электронную почту VorozhaykinaNY@belugagroup.ru по факту отсутствия ФИО1 на работе ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ; акт об отсутствии объяснений ФИО1 по адресу <адрес> по факту отсутствия ФИО1 на работе ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ.

ДД.ММ.ГГГГ Руководителем отдела продаж по СЦФО ФИО8 утвержден план работы истца в период с ДД.ММ.ГГГГ по ДД.ММ.ГГГГ, который вместе с измененной должностной инструкцией направлялся истцу почтовой корреспонденцией.

Обращаясь в суд с настоящим иском и оспаривая свое увольнение за прогул, ФИО1 указывал на то, что в период после первого восстановления на работе, с ДД.ММ.ГГГГ и до увольнения, в том числе в дни, квалифицированные работодателем как дни прогула, он продолжал выполнять в ООО "Белуга Маркет" свои трудовые обязанности, в подтверждение чего представил отчеты (скриншоты), направленные им посредством электронной почты работникам ООО "Белуга Маркет" ФИО9 и ФИО6, об инспектировании различных торговых точек, расположенных в <адрес> и <адрес>.

Разрешая спор по существу и отказывая в удовлетворении заявленных ФИО1 исковых требований к ООО "Белуга Маркет" о признании незаконным и отмене приказа об увольнении от ДД.ММ.ГГГГ N -у, восстановлении на работе в прежней должности, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, судебные инстанции исходили из того, что в действиях истца в действительности имелся прогул ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, поскольку в нарушение локальных актов работодателя - должностной инструкции от ДД.ММ.ГГГГ, приказа N -од от ДД.ММ.ГГГГ, а также планов работы на март и апрель 2019 г. истец отсутствовал на своем рабочем месте в офисе по адресу: <адрес>, 2 этаж, кабинет "Белуга"; доказательств того, что в указанное время истец находился по другому распоряжению работодателя в служебной командировке либо имел иные порученные ему работодателем функции, исполнение которых лишало его возможности прибыть в указанный офис и находиться там по распоряжению своего работодателя в течение своего рабочего дня с 9.30 час. до 18.30 час., за исключением перерыва на обед, истцом не представлено; порядок применения дисциплинарного взыскания в виде увольнения соблюден.

При этом суды учли, что помимо работы в ООО "Белуга Маркет" ФИО1 состоял в трудовых отношениях с ООО "Свит Стар Групп", который установил ФИО1 8-часовой рабочий день при пятидневной рабочей неделе, и с ООО "Эврика" при 40-часовой рабочей неделе, и в соответствии с табелем учета рабочего времени исполнял свои обязанности по договору с ООО "Эврика" в течение всего рабочего дня.

Судебные инстанции отклонили доводы истца и представленные им скриншоты отчетов в подтверждение выполнения им трудовых обязанностей во вмененные работодателем дни прогулов, указав, что истцом не указано, на основании каких распоряжений своего работодателя им выполнен именно тот объем работы, который указан в отчете, а также не указано, на основании каких распоряжений ФИО1 направляет отчет о проделанной работе именно данным лицам.

Также судебные инстанции посчитали несостоятельными ссылки истца на решение Свердловского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ по делу N, которым установлено, что трудовая функция истца в соответствии с трудовым договором предполагает работу в разъездах и не предполагала ежедневное

---

прибытие в офис дистрибьютора по адресу: <адрес>, указав, что обстоятельства, исследуемые в настоящем споре, изменились с момента вынесения решения судом, а именно, обязанность торгового менеджера находиться в офисе "Белуга" каждую рабочую пятницу были предусмотрены изменениями должностной инструкции, составленными уже после вынесения указанного судебного решения.

Судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции считает, что выводы судов первой и апелляционной инстанций основаны на неправильном толковании и применении норм материального права, регулирующих спорные отношения, а также сделаны с существенным нарушением требований процессуального закона.

В соответствии с [частью 3 статьи 192](#) Трудового кодекса Российской Федерации за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание в виде увольнения по соответствующим основаниям, предусмотренным этим [кодексом](#).

Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя определены [статьей 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Согласно [подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

В [пункте 23](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" разъяснено, что при рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя.

При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по [пункту 6 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом [пункте](#). При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по [пункту 6 части первой статьи 81](#) Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит ([пункт 38](#) Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации").

По смыслу приведенных нормативных положений трудового законодательства и разъяснений Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации, при рассмотрении судом дела по спору о законности увольнения работника на основании [подпункта "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации за прогул обязательным для правильного разрешения названного спора является установление обстоятельств и причин (уважительные или неуважительные) отсутствия работника на рабочем месте. При этом исходя из таких общих принципов юридической, а значит, и дисциплинарной ответственности, как справедливость, соразмерность, законность, вина и гуманизм, суду надлежит проверить обоснованность признания работодателем причины отсутствия работника на рабочем месте неуважительной, а также то, учитывались ли работодателем при наложении дисциплинарного взыскания тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен, предшествующее поведение работника, его отношение к труду. Если увольнение работника произведено работодателем без соблюдения этих принципов юридической ответственности, то такое увольнение не может быть признано правомерным.

Признавая увольнение ФИО1 за прогул по [подпункту "а" пункта 6 части первой статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации законным, суды первой и апелляционной инстанций исходили из того, что у работодателя имелись основания для такого увольнения ФИО1 и порядок применения к нему дисциплинарного взыскания работодателем был соблюден.

---

Однако данные выводы судебных инстанций сделаны без учета норм права, регулирующих спорные отношения, и установления обстоятельств, имеющих значение для дела.

Согласно [части 1 статьи 37](#) Конституции Российской Федерации труд свободен; каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Свобода труда обеспечивается в том числе запретом принудительного труда, под которым согласно Конвенции Международной организации труда N от ДД.ММ.ГТТГ относительно принудительного или обязательного труда (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР от ДД.ММ.ГТТГ) понимается всякая работа или служба, требуемая от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг (пункт 1 статьи 2 Конвенции).

Согласно [ч. 1 ст. 16](#) Трудового кодекса Российской Федерации трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании заключаемого ими трудового договора.

В силу [ст. 56](#) Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Обязательным для включения в трудовой договор является в том числе условие о месте работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - о месте работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения ([абзацы первый и второй части 2 статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации); трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы) ([абзац третий части второй статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации); условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы) ([абзац 8 части 2 статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы), является существенным условием трудового договора, подлежащим обязательному включению в трудовой договор.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте ([абзацы первый и второй части 4 статьи 57](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено названным [кодексом](#), другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя ([часть 1 статьи 61](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Из приведенных положений трудового законодательства следует, что трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного ими в письменной форме трудового договора, обязанность по надлежащему оформлению которого возлагается на работодателя. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по соглашению сторон, которое также заключается в письменной форме.

Согласно [части 2 статьи 56](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд

---

---

определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались.

Имеющие значение обстоятельства определяются судом исходя из указанного истцом основания иска, доводов и возражений сторон и норм материального права, подлежащих применению при разрешении спора.

В соответствии с положениями [статьи 67](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд оценивает доказательства по своему внутреннему убеждению, основанному на всестороннем, полном, объективном и непосредственном исследовании имеющихся в деле доказательств. Суд оценивает относимость, допустимость, достоверность каждого доказательства в отдельности, а также достаточность и взаимную связь доказательств в их совокупности. Результаты оценки доказательств суд обязан отразить в решении, в котором приводятся мотивы, по которым одни доказательства приняты в качестве средств обоснования выводов суда, другие доказательства отвергнуты судом, а также основания, по которым одним доказательствам отдано предпочтение перед другими.

При принятии решения суд оценивает доказательства, определяет, какие обстоятельства, имеющие значение для рассмотрения дела, установлены и какие обстоятельства не установлены, каковы правоотношения сторон, какой закон должен быть применен по данному делу и подлежит ли иск удовлетворению ([часть 1 статьи 196](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

В мотивировочной части решения суда должны быть указаны фактические и иные обстоятельства дела, установленные судом; выводы суда, вытекающие из установленных им обстоятельств дела, доказательства, на которых основаны выводы суда об обстоятельствах дела и доводы в пользу принятого решения, мотивы, по которым суд отверг те или иные доказательства, принял или отклонил приведенные в обоснование своих требований и возражений доводы лиц, участвующих в деле; законы и иные нормативные правовые акты, которыми руководствовался суд при принятии решения, и мотивы, по которым суд не применил законы и иные нормативные правовые акты, на которые ссылались лица, участвующие в деле ([часть 4 статьи 198](#) Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Требования приведенных норм процессуального права, в частности о том, что суд на основании норм материального права, регулирующих спорные отношения, определяет, какие обстоятельства имеют значение для дела, какой стороне надлежит их доказывать, выносит обстоятельства на обсуждение, даже если стороны на какие-либо из них не ссылались, судами первой и апелляционной инстанций не соблюдены.

Судебные инстанции, разрешая спор по существу заявленных ФИО1 требований о признании приказа об увольнении по [подпункту "а" пункта 6 части 1 статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации за прогул незаконным, обоснования этих требований, возражений на иск ООО "Белуга Маркет", подлежащих применению к спорным отношениям норм материального права, определили, что рабочее место ФИО1 по пятницам находилось в офисе по адресу: <адрес>, 2 этаж, кабинет "Белуга", то есть где он должен был осуществлять возложенные на нее трудовым договором обязанности, но отсутствовал на этом рабочем месте ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ, ДД.ММ.ГГГГ более четырех часов подряд без уважительных причин, т.е. допустил прогул.

Между тем, судами первой и апелляционной инстанций не учтено, что согласно положений [статьи 72](#) Трудового кодекса Российской Федерации изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных этим [кодексом](#). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В отступление от общего правила об изменении определенных сторонами условий трудового договора только по соглашению сторон [частью первой статьи 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрена возможность одностороннего изменения таких условий работодателем по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.

В силу [части первой статьи 74](#) Трудового кодекса Российской Федерации в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в

технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

**Частью второй статьи 74** Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено, что о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено данным **кодексом**.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с **пунктом 7 части первой статьи 77** названного Кодекса (**части третья и четвертая статьи 74** Трудового кодекса Российской Федерации).

Таким образом, гарантируя защиту от принудительного труда, законодатель предусмотрел запрет на одностороннее изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя без согласия работника, а также предоставил работнику ряд других гарантий, в том числе минимальный двухмесячный срок (если иной срок не предусмотрен Трудовым **кодексом** Российской Федерации) уведомления работника работодателем о предстоящих изменениях и о причинах, их вызвавших.

Такое правовое регулирование направлено на обеспечение баланса прав и законных интересов сторон трудового договора, имеет целью обеспечить работнику возможность продолжить работу у того же работодателя либо предоставить работнику время, достаточное для принятия решения об увольнении и поиска новой работы (Определения Конституционного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N -О, от ДД.ММ.ГГГГ N -О, ДД.ММ.ГГГГ N -О, от ДД.ММ.ГГГГ N -О-О).

Судами первой и апелляционной инстанций при рассмотрении настоящего дела не применены приведенные положения Конвенции Международной организации труда от ДД.ММ.ГГГГ N, **Конституции** Российской Федерации, правовая позиция Конституционного Суда Российской Федерации и нормы Трудового **кодекса** Российской Федерации, определяющие гарантии, предоставляемые работнику в случае одностороннего изменения условий трудового договора по инициативе работодателя, для выяснения обстоятельств того, какими причинами было обусловлено отсутствие ФИО1 на рабочем месте в офисе по адресу: <адрес>, 2 этаж, кабинет "Белуга" (уважительными либо неуважительными), для решения вопроса о законности увольнения ФИО1 за прогул.

В нарушение положений **ч. 2 ст. 56, ст. ст. 67, 196, 198** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации судами первой и апелляционной инстанций не дана оценка условиям заключенного сторонами трудового договора, в том числе касающихся разъездного характера работы истца, не установлено, где находилось место работы (при том, что истец в ходе рассмотрения дела ссылался на то что, представленный ответчиком трудовой договор содержит иное место работы, нежели трудовой договор, представленный истцом), а также рабочее место истца, т.е. место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя, и оговорено ли трудовым договором это рабочее место; не дали надлежащую правовую оценку доводам истца о том, что разъездной характер его трудовой деятельности не предполагает ежедневное прибытие в офис дистрибьютора по адресу: <адрес>, а также о том, что никаких дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условия трудового договора, определяющего разъездной характер работы, между сторонами не заключалось, а принятые ответчиком в одностороннем порядке должностная инструкция от ДД.ММ.ГГГГ, приказ N -од от ДД.ММ.ГГГГ и планы работы на март и апрель 2019 г. не могут изменять достигнутое сторонами при трудоустройстве соглашение о выполняемой истцом трудовой функции, порядке ее выполнения и противоречат условиям трудового договора о разъездном характере труда истца.



Суждение судов первой и апелляционной инстанций о том, что представленные истцом скриншоты отчетов в подтверждение выполнения им трудовых обязанностей во вмененные работодателем дни прогулов не могут являться доказательствами, поскольку истцом не указано, на основании каких распоряжений своего работодателя им выполнен именно тот объем работы, который указан в отчете, а также не указано, на основании каких распоряжений ФИО1 направляет отчет о проделанной работе именно данным лицам, является необоснованным, поскольку сделано при не установлении юридически значимых обстоятельств - кому подчинялся истец, кто являлся его непосредственным руководителем, являются ли лица, которым адресованы отчеты, работниками ответчика, предусмотрено ли трудовым договором, должностной инструкцией либо иными локальными актами работодателя направление истцом указанных отчетов в рамках исполнения трудовых обязанностей и исключительно в рамках распоряжений работодателя.

Таким образом, в результате неправильного применения норм материального права и существенного нарушения норм процессуального права суды не определили обстоятельства, имеющие значение для дела, не установили эти обстоятельства, не оценили в совокупности имеющиеся по делу доказательства, в связи с чем выводы судебных инстанций об отказе в удовлетворении исковых требований ФИО1 не могут быть признаны основанными на законе.

Ссылки судебных инстанций на то, что помимо работы в ООО "Белуга Маркет" ФИО1 состоял в трудовых отношениях с ООО "Свит Стар Групп" и с ООО "Эврика", где исполнял свои обязанности в течение всего рабочего дня, являются необоснованными, поскольку правового значения для разрешения настоящего спора не имеют.

Кроме того, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции в интересах законности находит возможным при рассмотрении кассационной жалобы ФИО1 выйти за пределы содержащихся в ней доводов и обратить внимание также и на иные, не указанные в кассационной жалобе, существенные нарушения норм процессуального права, допущенные судом апелляционной инстанции при рассмотрении настоящего дела.

Согласно **ч. 1 ст. 327** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации суд апелляционной инстанции повторно рассматривает дело в судебном заседании по правилам производства в суде первой инстанции с учетом особенностей, предусмотренных **гл. 39** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации.

Суд апелляционной инстанции рассматривает дело в пределах доводов, изложенных в апелляционной жалобе, представлении и возражениях относительно жалобы, представления. Суд апелляционной инстанции оценивает имеющиеся в деле, а также дополнительно представленные доказательства. Дополнительные доказательства принимаются судом апелляционной инстанции, если лицо, участвующее в деле, обосновало невозможность их представления в суд первой инстанции по причинам, не зависящим от него, и суд признает эти причины уважительными. О принятии новых доказательств суд апелляционной инстанции выносит определение (**ч. 1 ст. 327.1** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации).

Как усматривается из протокола судебного заседания судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от ДД.ММ.ГГГГ, суд апелляционной инстанции по ходатайству представителя ответчика ООО "Белуга Маркет" принял в качестве дополнительного (нового) доказательства копию решения Свердловского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ по делу N, датированного позднее даты рассмотрения дела в суде первой инстанции, и впоследствии придав ему преюдициальное значение, сослался на него в обоснование своего вывода о том, что помещение с организованными рабочими местами по адресу: <адрес>, 2 этаж, кабинет с вывеской "Белуга" являлось территорией (офисом) работодателя для работника ФИО1, а также местом исполнения работником соответствующих трудовых обязанностей.

Между тем, по смыслу положений **ст. ст. 327, 327.1** Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации и разъяснений пп. 21, 28 Постановления Пленума Верховного Суда Российской Федерации от ДД.ММ.ГГГГ N "О применении судами норм гражданского процессуального законодательства, регламентирующих производство в суде апелляционной инстанции", согласно которым суд апелляционной инстанции при разрешении ходатайства о принятии и исследовании дополнительных

---

(новых) доказательств дает оценку характеру причин (уважительный или неуважительный) невозможности представления дополнительных (новых) доказательств в суд первой инстанции, и принимает дополнительные (новые) доказательства, если признает причины невозможности представления таких доказательств в суд первой инстанции уважительными, принятие новых доказательств возможно лишь в том случае, если они имелись на момент вынесения итогового решения по делу, однако по уважительным причинам не могли быть представлены в суд первой инстанции.

Из обстоятельств дела с очевидностью следует, что на момент вынесения решения Свердловского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ итоговое судебное решение по делу N не было принято, а потому и не могло быть представлено при рассмотрении настоящего дела в суд первой инстанции. Соответственно, предусмотренные гражданским процессуальным законом основания для принятия судом апелляционной инстанции в качестве дополнительного (нового) доказательства копии решения Свердловского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ по делу N отсутствовали, а ссылка на данное решение в обжалуемом апелляционном определении свидетельствует о допущенном судом апелляционной инстанции существенном нарушении норм процессуального права.

Ввиду изложенного решение Свердловского районного суда <адрес> от ДД.ММ.ГГГГ и апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от ДД.ММ.ГГГГ нельзя признать законными. Они приняты с существенными нарушениями норм материального и процессуального права, повлиявшими на исход дела, без их устранения невозможна защита нарушенных прав и законных интересов заявителя кассационной жалобой.

Принимая во внимание необходимость соблюдения разумных сроков судопроизводства (ст. 6.1 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации), судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции считает нужным направить дело на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции.

При новом рассмотрении дела суду апелляционной инстанции следует учесть все приведенное выше и рассмотреть дело на основании норм закона, подлежащих применению к спорным отношениям, установленных по делу обстоятельств и с соблюдением требований процессуального закона.

Руководствуясь статьями 379?, 379?, 390, 390? Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации, судебная коллегия по гражданским делам Второго кассационного суда общей юрисдикции

определила:

Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Костромского областного суда от ДД.ММ.ГГГГ отменить.

Дело направить на новое рассмотрение в суд апелляционной инстанции - Костромской областной суд.

---